

März 2021

+plus
Das Extra für Aktive

CORONA-SCHUTZ

MASKE, ABSTAND, HOMEOFFICE

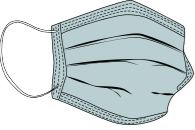

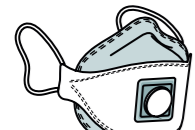


SCHWERPUNKT: CORONA-SCHUTZ

ATEMLOS DURCH DIE SCHICHT?

Der Corona-Schutz wurde verschärft. Wie regelt man ihn im Betrieb? Für das Maskentragen haben die Berufsgenossenschaften Richtlinien entwickelt, die als Orientierung dienen können. Bei Technik, Organisation und Homeoffice können und sollten Betriebsräte mitbestimmen. Das Wichtigste im Überblick.

Masken

		Tragedauer in Minuten	Tragepausen in Minuten
	OP-Maske	120	30
	FFP2-Maske	75	30
	FFP-Maske mit Ventil*	120	30

*Achtung! Verringerter Fremdschutz! Nur zulässig, wenn alle Kontaktpersonen Masken tragen!

Tragedauer kann variieren, je nach Schwere der körperlichen Belastung.

schwere Belastung ← → leichte Belastung

Arbeitgeber muss...



Raum für Pausen geben
Der Arbeitgeber muss Tragepausen ermöglichen. In der Zeit können andere Tätigkeiten verrichtet werden – oder es gibt eine Ruhepause. Es braucht Räumlichkeiten, in denen für die Zeit die Maske abgesetzt werden kann.



Masken stellen
Masken müssen ausgetauscht werden, wenn sie feucht sind. Pro Tag muss es mindestens eine Maske geben.

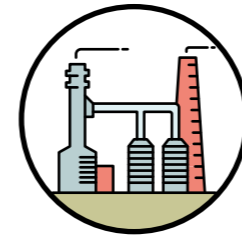
Homeoffice



Arbeitgeber muss Homeoffice ermöglichen



Kein Zwang für Beschäftigte



Kein Homeoffice: Arbeitgeber kann ablehnen, wenn zwingende betriebliche Gründe dagegenstehen.



Gefährdungsbeurteilung Gefährdung im Homeoffice muss beurteilt werden.



Ausstattung
Die Ausstattung muss stimmen. Bürostuhl, Rechner etc. sollte das Unternehmen stellen. Wir empfehlen Betriebsräten: klar regeln!



Unterweisung
Arbeitgeber müssen Beschäftigte einweisen, etwa zu Fragen wie: Wie sind die Arbeitszeiten? Wie ist ergonomisches Arbeiten von zu Hause aus möglich? ...



Betriebsvereinbarung
Homeoffice muss gut geregelt sein. Die IG BCE bietet Muster-Betriebsvereinbarungen an.
i abt.mitbestimmung@igbce.de

INTERVIEW

„WIR SCHAUEN ÜBER DEN TAG HINAUS“



Karin Erhard ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE.

+ Karin, Bund und Länder haben die Corona-Schutzbestimmungen jüngst noch verschärft. Was bedeutet das?

In vielen Unternehmen ist der Corona-Schutz schon gut umgesetzt, die Standards in unseren Branchen sind da generell hoch. Andere müssen sicherlich nacharbeiten. Die neuen Bestimmungen regeln konkreter, welche Masken zum Einsatz kommen können. Hierbei ist uns wichtig, dass es auch Tragepausen geben muss. Außerdem appellieren Bund und Länder, im Homeoffice zu arbeiten, wenn das möglich ist. Betriebsräte sollten in jedem Fall die Umsetzung dieser Vorgaben begleiten und regeln. Gerade das Thema Homeoffice braucht eine aktive Mitbestimmung.

+ Wie meinst du das?

Auch wenn Homeoffice derzeit als Übergangslösung gedacht ist – es darf nicht überfordern. Die Kolleginnen und Kollegen müssen auch zu Hause arbeiten können. Dazu braucht es eine vernünftige Ausstattung und entsprechende Räumlichkeiten. Außerdem müssen wir auf die besonders hart Betroffenen schauen – gleichzeitig Homeschooling und Homeoffice ist zum Beispiel für Alleinerziehende eine Zumutung. Deshalb ist es richtig, dass Homeoffice freiwillig ist und es keinen Zwang für Beschäftigte gibt. In jedem Fall muss Homeoffice verbindlich geregelt sein. Deshalb sind Betriebsvereinbarungen dazu sehr sinnvoll. Wir schauen hier auch über den Tag hinaus.

+ Du denkst langfristig?

Ja, heute werden die Weichen gestellt für die Arbeitswelt von morgen. Wir werden darauf achten, dass sich keine zusätzlichen Nachteile für diejenigen ergeben, die besonders viel leisten. Deshalb fordern wir auch bessere Rahmenbedingungen für die Mitbestimmung. Wir können hier positiv gestalten, und das werden wir auch tun.

Technik und Organisation

Technik



Umbauten
An erster Stelle des Infektionsschutzes stehen technische Änderungen. Das können zum Beispiel Plexiglasscheiben als Spuckschutz sein.

Organisation



Schichten
Arbeitszeiten können entzerrt werden, indem der Schichtbeginn gestaffelt wird. Feste Schichtteams verringern die Zahl der Kontakte im Betrieb.

Räumlichkeiten



Zehn Quadratmeter
Pro Kopf müssen in einem Raum mindestens zehn Quadratmeter vorhanden sein.

Weitere Informationen zum Corona-Schutz im Betrieb:
bmas.de/corona

AUF SENDUNG

Betriebsräte und Vertrauensleute können die Belegschaften auf neuen digitalen Wegen erreichen – und dabei auch gewerkschaftliche Themen platzieren. Zum Beispiel mit einem Podcast. Die Aktiven der Leipziger Wasserwerke haben es ausprobiert. Mit Erfolg.



Foto: privat

Claudia Bosse ist Mitglied im Betriebsrat der Kommunalen Wasserwerke Leipzig (KWL). Sie moderiert den Podcast.

Als im vergangenen Frühjahr die Pandemie den Austausch zwischen Betriebsrat und Belegschaft beinahe zum Erliegen gebracht hatte, überlegten Sebastian Speer und Claudia Bosse nicht lange. Die beiden Betriebsratsmitglieder der Kommunalen Wasserwerke Leipzig hatten ein klares Ziel. Sie wollten die Kolleginnen und Kollegen trotz Krise mit Informationen versorgen. „Wir kamen schnell auf die Idee, einen eigenen Podcast zu produzieren.“ Ein Podcast ist eine Tonaufnahme, die man abonnieren und über das Smartphone oder den Computer empfangen und abhören kann. Solche Formate waren „wegen des Lockdowns ja ohnehin schon in den öffentlichen Fokus gerückt“, erklärt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Sebastian Speer. Warum also sollte man einen Podcast nicht für die Kommunikation im Betrieb einsetzen?

Die beiden Aktiven fragten sich zunächst: Wie funktioniert die technische Umsetzung überhaupt? Und stellten fest: Dafür braucht es nicht viel. „Für einen einfachen Podcast reicht ein Handy“, erklärt Speer, „eine Sprachaufnahme von zwei Menschen die sich unterhalten und das war es schon.“ Im Idealfall halten sich zwei Beteiligte jeweils ihr Mikrofon unter den Mund, und am Ende schneidet man dann beide Aufnahmen zusammen. Dafür gibt es kostenlose Programme im Internet, die gut und einfach funktionieren. So einfach ist das also, dachten die angehenden Podcaster – und innerhalb weni-

ger Wochen gingen sie mit ihrem eigenen Betriebsrats-Podcast auf Sendung.

Die Aufgaben haben die beiden Aktiven klar verteilt: Sebastian Speer kümmert sich um die Technik, Claudia Bosse ist für die Moderation zuständig. Die ganze Planung drumherum erledigen sie zu zweit. Bei der Themenplanung holen sie sich gerne auch die Meinungen und den Input der Betriebsräte ein. „Mittlerweile erreichen uns sogar Themenvorschläge aus der Belegschaft“, freut sich Claudia Bosse. Bisher gibt es fünf Folgen, die sechste ist gerade in der Produktion. Veröffentlicht werden die Folgen im Intranet im Bereich des Betriebsrats. Der Zugriff ist von fast überall aus möglich, auch mittels mobilen Geräten.

Zu jeder Folge werden Gäste eingeladen. „Zu jedem Thema holen wir uns fremde Expertise ins Boot“, sagt Claudia Bosse. Dadurch bleibe das Format interessant und glaubwürdig. „Der Podcast soll echten Mehrwert bieten“, ergänzt Sebastian Speer. Für ständige Selbstbeweihräucherung sei da kein Platz. In der jüngsten Aufnahme ging es beispielsweise um die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Die JAV-Vorsitzende Lena Hartrumpf war zu Gast und hat mit Claudia Bosse über die Aufgaben und Zusammensetzung der JAV gesprochen.

Auch gewerkschaftliche Themen sollen in dem regelmäßigen Podcast ihren festen Platz finden. In einer der Folgen war deshalb Gewerkschaftssekretär Felix Schultz von der IG BCE in Leipzig zu Gast. „Mit ihm haben wir darüber gesprochen, wie die Coronazeit für die Gewerkschaft war und wie eigentlich eine Tarifverhandlung abläuft“, erklärt die Moderatorin.

In der zweiten Folge hat sich das Podcast-Duo mit dem Thema Homeoffice auseinandergesetzt. Gemeinsam mit dem Geschäftsführer der Wasserwerke gingen sie der Frage nach, wie man selbst unter



Foto: privat

Sebastian Speer ist stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der Wasserwerke Leipzig.

schwierigen Voraussetzungen vernünftig arbeiten kann. Dazu wurden auch Erfahrungsberichte aus der Belegschaft eingespielt.

Nach den ersten Monaten mit dem neuen Format sind die Initiatoren zufrieden. „Wir haben unsere Kommunikation gestärkt und sind zeit- und ortsungebunden“, sagt Claudia Bosse. „Unsere Botschaften und Themen sind für die Belegschaft noch einfacher zugänglich geworden. Völlig egal, wer wo ist.“ Mit dem Podcast könne das Betriebsratsgremium auch schnell über wichtige Entwicklungen im Unternehmen informieren. „Selbst komplexe Sachverhalte können wir erklären und in der Tiefe für alle verständlich machen“, sagt Claudia Bosse. Das Format hat sich bewährt und soll auch künftig zum Einsatz kommen – ganz gleich ob mit Pandemie oder ohne.

Leo Kölzer

DER FALL ADIDAS

Warum die IG BCE für den digitalen Zugang in die Betriebe streitet, zum Beispiel bei Adidas – und nicht nur dort.

Das wird kein alltäglicher Termin vor dem Arbeitsgericht. Diesmal geht es nicht um Kündigungen, um Geld oder um Arbeitszeiten. Diesmal geht es um ein Grundrecht. Die IG BCE hat ein Beschlussverfahren gegen den Sportartikelhersteller Adidas angestrengt, weil sie digitalen Zugang zu den Beschäftigten verlangt. Das Unternehmen in Herzogenaurach solle „alle dienstlichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ herausgeben, heißt es im Schriftsatz. Die Entscheidung des Arbeitsgerichtes in Nürnberg könnte wegweisend sein.

Mit dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht pocht die IG BCE auf das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Artikel 9 des Grundgesetzes. Er besagt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich einer Gewerkschaft anschließen dürfen. Genauer sagt das Grundgesetz zwar nicht. Aber die Rechtsprechung sieht das so: Eine Gewerkschaft hat das Recht, einen Betrieb zu betreten, Mitglieder und Nichtmitglieder über ihre Arbeit zu informieren und für sich zu werben – vorausgesetzt, sie ist zuständig und hat Mitglieder in dem Betrieb. Der Pförtner am Werkstor kann also die Gewerkschaft nicht einfach fortschicken.

In Zeiten der Digitalisierung freilich sind nicht mehr alle Beschäftigten im Betrieb. Und genau hier liegt das Problem. Bei Adidas waren während der Pandemie zeitweise sogar sämtliche Beschäftigten im Homeoffice. „Da hat es natürlich keinen Zweck, wenn unsere Leute im Betrieb herumlaufen“,

sagt Isabel Eder, Mitbestimmungsjuristin der IG BCE. „Wir verlangen, dass wir Zugang zu dem im Betrieb jeweils üblichem Kommunikationsmedium erhalten“, erläutert sie. Im Falle von Adidas sei das, wie in vielen anderen Unternehmen auch, die Kommunikation per E-Mail. Deshalb solle das Unternehmen Adressen herausgeben – oder wenigstens einen E-Mail-Verteiler einrichten, hatte die Gewerkschaft von Adidas verlangt.

Das Unternehmen hatte das abgelehnt und argumentiert mit dem Datenschutz – deshalb strengt die IG BCE jetzt das Verfahren an. Außerdem soll Adidas sicherstellen, dass die E-Mails der Gewerkschaft nicht im Spam-Filter landen. Schließlich verlangt die IG BCE noch Zugang zum Intranet und zu der Anwendung „Yammer“ – das ist ein soziales Netzwerk für Firmen. Dort will die IG BCE unter dem Stichwort „Ask the Union“ („Frage deine Gewerkschaft“) erreichbar sein.

Die Arbeitswelt ändere sich, argumentiert die IG BCE, Corona hat diese Entwicklung noch beschleunigt. Auch künftig würden nicht mehr alle Beschäftigten vor Ort sein, sondern von unterwegs oder zu Hause arbeiten und sich Schreibtische teilen. Die Gewerkschaft müsse aber eine Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu allen Beschäftigten haben.

In vielen Betrieben klappt das auch schon – Unternehmen stellen zum Beispiel der IG BCE oder deren Vertrauensleuten einen Platz im Intranet zur Verfügung oder lassen die Gewerkschaft E-Mails versenden. So soll es sein. Und wo es noch nicht so ist und die Unternehmen sich weigern, „werden wir dagegen juristisch vorgehen“, sagt Isabel Eder, „nicht nur bei Adidas“. Bernd Kupilas

Mein Corona-Jahr

Unsere Aktiven haben eine harte Zeit hinter sich. Die Pandemie hat ihre Arbeit verändert, und immer noch gibt das Virus den Takt vor. Wie haben Betriebsräte diese Zeit erlebt? Was hat sie bewegt? Maria Schwarz, Betriebsratsvorsitzende bei B. Braun in Berlin, hat für uns ihr Corona-Jahr zusammengefasst.

„Vor fast genau einem Jahr hat uns die Pandemie erreicht. Was im weiteren Verlauf alles passiert ist, konnte ich mir damals nicht im Geringsten vorstellen. Jetzt, ein Jahr später, gehören Wörter wie RKI, R-Wert, Quarantäne, PCR-Test zum täglichen Sprachgebrauch und sind fester Bestandteil meiner Betriebsratsarbeit. Die Folgen des Virus verlangen uns allen privat und beruflich immer noch sehr viel ab. Der Einfluss auf unsere Arbeit und unser persönliches, soziales Miteinander ist für alle sehr belastend. Ich arbeite bei B. Braun in Berlin, einem der weltweit führenden Hersteller von Medizintechnik- und Pharmaprodukten und -dienstleistungen. Gleich zu Beginn der Pandemie wurde im Unternehmen ein Krisenstab eingerichtet, der sich anfangs mehrmals wöchentlich abgestimmt hat. Auch der Betriebsrat ist ein fester Bestandteil. Bei der Umsetzung der Vorgaben von Bund und Land können wir dadurch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Blick behalten. Die Themen waren natürlich vorbestimmt: Schutzvorkehrungen und Hygienekonzepte. Wir haben auch einen Standortsicherungsvertrag abgeschlossen, der unsere Arbeitsplätze, die Bindung an den Chemietarif und Investitionen sichert.“

Ich bin froh darüber, dass unser Betrieb einen Betriebsarzt hat, der kostenlose PCR- und Schnelltests durchführen kann und ebenfalls Mitglied des Krisenstabs ist. Auf unseren Vorschlag hin werden mittlerweile auch Antikörpertests angeboten, die vom Arbeitgeber bezuschusst werden.

„EIN KOLLEGE VERSTARB AN CORONA. DAS WAR FÜR MICH EIN GROSSER SCHOCK.“

Sehr traurig stimmt mich, dass ein Kollege infolge einer Corona-Infektion verstorben ist. Das war für mich ein großer Schock. Ich vermisse ihn sehr und gedenke seiner Familie. Trotz besserer Schutzvorkehrungen, Impfungen und Testmöglichkeiten müssen wir weiterhin wachsam sein und alles dafür tun, die Gesundheit von uns allen zu schützen. Das Virus schläft nicht und es mutiert munter weiter.

Eine der eingeführten Vorkehrungen bei uns ist natürlich das Homeoffice. Das kommt für diejenigen Beschäftigten in Frage, die ortsungebunden ihre Arbeit verrichten können. Grundsätzlich hat die Belegschaft die Einführung begrüßt. Aus der Belegschaft kommt aber auch immer wieder die Rückmeldung, dass die Vermischung von Arbeits- und Privatleben als belastend empfunden wird. Vor allem dann, wenn auch die Kinder zuhause bleiben müssen und eventuell ein separates Arbeitszimmer fehlt. Bei einigen Kolleginnen und Kollegen zieht sich der Arbeitstag wie Kaugummi bis in die Nacht hinein.

„IM HOMEOFFICE ZIEHT SICH FÜR EINIGE DER ARBEITSTAG BIS IN DIE NACHT HINEIN.“

Im Produktions-, Logistik-, Labor-, Instandhaltungs- und Supportbereich sind fast zwei Drittel der Belegschaft weiterhin

im Betrieb. Da ist Homeoffice leider keine Option. Eher im Gegenteil. Seit der Pandemie fallen etliche zusätzliche Schichten an, um die dringend benötigten Arzneimittel für die Corona-Patienten-Behandlung herzustellen. Die Beschäftigten mussten auch an vielen Feiertagen ran, sogar an Weihnachten. Das ist natürlich kein Zustand. Um die zusätzliche Belastung so gering wie möglich zu halten, haben wir dafür plädiert, dass diese Schichten freiwillig geleistet werden können. Das haben wir dann auch so mit dem Arbeitgeber vereinbart.

„EIN GESPRÄCH OHNE MASKE, OHNE ABSTAND, MIT MIMIK – ICH SEHNE MICH DANACH.“

Die Kantine steht ausschließlich den Kolleginnen und Kollegen der Produktionsbereiche zur Verfügung. Wir haben dort alles entsprechend den gesetzlichen Vorgaben umgerüstet. Jetzt stehen weniger Plätze zur Verfügung. Der Ort ist der einzige Sozialraum, in dem sich die Belegschaft austauschen und die Pause verbringen kann. Für die anderen Beschäftigten wurden Besprechungsräume entsprechend den Hygienemaßnahmen umgebaut, damit sie dort ihre Pausen verbringen können.

Angepasst an das steigende Infektionsgeschehen und zum Schutz der Gesundheit, wird momentan noch permanent in allen Bereichen ein Mundnasenschutz getragen – ausgenommen in den Pausen. Anfänglich gab es Probleme bei der Aushän-

digung ausreichender Tagesmengen. Wir haben uns dann dafür eingesetzt, dass die Verteilung der Masken besser koordiniert wird. Weil das ganze Maskentragen sehr belastend ist, wurde auch eine zusätzliche Pause eingeführt.

Die Betriebsratsarbeit im Gremium findet zurzeit mehr digital statt: Betriebsratssitzungen, Besprechungen, Verhandlungen, Austausch mit Kolleginnen und Kollegen via Chat und Dokumententeilung. Das ist für unser Gremium aber nicht neu. Wir hatten schon vor der Pandemie eine digitale Dokumenten- und Informationsstruktur. Bei Betrachtung psychosozialer Aspekte ist der persönliche Kontakt für mich dennoch durch nichts zu ersetzen. Ein gemeinsames Gespräch, wie vor der Pandemie, ohne Maske, ohne Abstand, mit Mimik – das macht uns Menschen aus und ist wichtig für unser soziales Miteinander. Ich sehne die Zeit herbei, die das wieder ermöglicht.

„ICH BIN ZUVERSICHTLICH. DANK DER IMPFSTOFFE WERDEN WIR BESSERE ZEITEN ERLEBEN.“

Ich selbst habe bislang keinen Tag im Homeoffice gearbeitet. Ich will auch für die Kolleginnen und Kollegen da sein, die vor Ort arbeiten müssen. Da geht es mir vor allem um Solidarität. Gerade in dieser schwierigen Zeit erscheint mir das als besonders wichtig. Ich blicke zuversichtlich in die Zukunft und glaube daran, dass wir dank der noch nie so schnell entwickelten Impfstoffe bald wieder eine bessere Zeit erleben werden.“

Aufgezeichnet von Leo Kölzer

Maria Schwarz ist Betriebsratsvorsitzende bei B. Braun in Berlin. Auf diesen Seiten berichtet sie über ihre Erfahrungen in der Corona-Pandemie.



WIE WAR DEIN CORONA-JAHR?

Wie hast du diese Zeit erlebt? Was hat sich geändert? Was nimmst du für die Zukunft mit? Willst du uns und den Aktiven der IG BCE von deinen Erfahrungen in der Pandemie berichten? Schreibe uns eine E-Mail an:

✉ kompakt.plus@igbce.de

PERSONALIEN

AUFGABEN NEU VERTEILT



Foto: Maike Helbig

Petra Adolph



Foto: Ralf Orłowski

Anna Engfer



Foto: IG BCE

Sebastian Knieriem



Foto: Helge Krückerberg

Malte Lückert

Der Jahreswechsel hat in der Vorstandsverwaltung der IG BCE eine Reihe von personellen Wechseln mit sich gebracht.

Markus Römer (54) ist neuer Vorstandssekretär im Vorstandsbereich 3. Er arbeitet dem geschäftsführenden Vorstandsmitglied Francesco Grioli zu und hat die Nachfolge von Thomas Meiers angetreten, der bereits im vergangenen Jahr als stellvertretender Landesbezirksleiter in den Landesbezirk Nordrhein wechselte. Eine seiner Aufgaben wird die Vorbereitung des Gewerkschaftskongresses im Herbst sein. Ein Topthema werde außerdem „die Kommunikation mit unseren Mitgliedern und den Beschäftigten in Zeiten der Pandemie“ sein, sagt er.

Römer war zuvor Abteilungsleiter Mitglieder & Organisationsentwicklung, sein Nachfolger in dieser Position ist **Sebastian Knieriem (40)**. „Meine Triebfeder ist, die IG BCE gemeinsam mit einem tollen Team weiterzuentwickeln“, erklärt Knieriem.

Im Vorstandsbereich 4 ist **Jörg Kunkel (60)** neuer Vorstandssekretär geworden.

stark machen, Recht und Gesetz für Beschäftigte ausbauen und die IG BCE für mehr weibliche Expertise und Perspektive öffnen“, sagt sie.

Ihre Vorgängerin **Petra Adolph (56)** ist nach Berlin gewechselt und leitet dort das Vorstandsbüro in der Verbindungsstelle der IG BCE. „Die Positionen und Werte der IG BCE in die bundesdeutsche Politik einzubringen ist eine spannende und zugleich herausfordernde Aufgabe“, sagt sie. Ihre Leidenschaft gelte „Fragen rund um die Demokratie im Betrieb, dem Kampf gegen Rechtsextremismus und der Gleichstellungspolitik“.

Malte Lückert (33), der bisher das Vorstandsbüro in Berlin leitete, ist als Abteilungsleiter Industriegruppen und Branchen in die Hauptverwaltung nach Hannover gewechselt. Er ist Nachfolger von Iris Wolf, die in den Ruhestand geht. „Ich freue mich darauf, mit unseren Industriegruppen Konzepte für die aktuellen und künftigen Herausforderungen zu entwickeln“, sagt er.

Er steht dem geschäftsführenden Vorstandsmitglied Petra Reinhold-Knappe zur Seite. Kunkel hat die Nachfolge von Sabine Süpke angetreten, die im vergangenen Jahr als neue Landesbezirksleiterin nach Hessen/Thüringen wechselte.

Auch im Vorstandsbereich 5 der IG BCE gibt es eine neue Vorstandssekretärin: **Anna Engfer (39)** unterstützt das geschäftsführende Vorstandsmitglied Karin Erhard. „Auf drei Schwerpunkte meiner Arbeit als Vorstandssekretärin freue ich mich besonders: Mitbestimmung

WEITERBILDUNG

WOCHE GEGEN RASSISMUS

Die IG BCE beteiligt sich an den Internationalen Wochen gegen Rassismus ab Mitte März und bietet aus diesem Anlass eine ganze Reihe von Web-Seminaren an. Eines der Seminare behandelt zum Beispiel die Frage: „Wie funktioniert Populismus?“ Andere Seminare befassen sich mit Hassrede im Internet, Alltagsrassismus oder der extremen Rechten. Die Web-Seminare dauern jeweils anderthalb Stunden. Auch das spielerische Format des Escape Rooms findet sich unter den Angeboten – darin wird es um Verschwörungserzählungen gehen.

Interessierte können sich über ihren Bezirk anmelden. Die Zugangsdaten werden per E-Mail versandt.

Internationale Wochen gegen Rassismus, 15. bis 28. März 2021

www.bildung.igbce.de

IMPRESSUM

Beihefter zum Mitgliedermagazin für Aktive der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Herausgeber

Michael Vassiliadis

Chefredakteur (v.i.S.d.P.)

Lars Ruzic

Redaktionelle Umsetzung

Bernd Kupilas,
Redaktionsbüro Kupilas,
Richard-Wagner-Str. 10-12
50674 Köln

Redaktionelle Mitarbeit

Leo Kölzer

Chef vom Dienst

Sascha Schrader

Gestaltung

Redaktionsbüro Kupilas, Köln

Druck und Vertrieb

WKS, Essen